

## 3. Organizzazione e capitale umano

### 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

La definizione del fabbisogno di personale è uno dei necessari compendi alla Programmazione strategica prevista nel Documento Unico di Programmazione, soprattutto in relazione alla coerenza con le risorse finanziarie del collegato bilancio di previsione, da effettuarsi nel rispetto dei limiti e delle regole in materia di personale; il PIAO, parimenti, la comprende a pieno titolo. Per una migliore comprensione delle relazioni tra i due strumenti, date le loro specifiche funzioni, si specifica che:

- il DUP analizza ed esprime gli aspetti strategici, generali e di lungo periodo della definizione del fabbisogno, oltre che le linee e le filosofie per la sua copertura; rientrano in questa accezione l'analisi generale delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini macro-organizzativi, l'identificazione di vincoli e limiti alle assunzioni, la definizione delle disponibilità finanziarie destinate al personale e la lettura del quadro normativo di riferimento;
- il PIAO definisce e precisa tali aspetti strategici in linee operative più puntuali, alla luce della complessiva pianificazione dell'Ente; eventuali analisi specifiche delle risorse umane, l'individuazione dei bisogni in termini organizzativi e di dettaglio, la definizione delle modalità e dei tempi delle assunzioni. Gli elementi a carattere maggiormente operativo sono contenuti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027" della presente sottosezione.

Le disposizioni che regolano la programmazione dei fabbisogni di personale sono le seguenti:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
  - l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
  - l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche procedono alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni e pertanto in ogni caso in cui esigenze organizzative, determinate da variazioni del sistema normativo, strutturale ed umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma;
  - l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
  - l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in
-

---

*essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- *le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la precedente formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) “... Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.4 comma 2); b) “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*
  - *il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34, conosciuto come “decreto crescita”, convertito con Legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale all'articolo 33, comma 1-bis, prevede: “1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore ai cento per cento...”*
-

- il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 11/01/2022 avente ad oggetto “*Individuazione dei valori soglia ai fini della determinazione delle capacità assunzionali delle province e delle città metropolitane*” che ha individuato i predetti valori soglia, differenziati per fascia demografica, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, nonché le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per le province e città metropolitane che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;
- il vigente Regolamento degli uffici e dei servizi della Provincia di Reggio Emilia.

A seguire, vengono rappresentati i dati dotazionali che, combinati con le date di cessazione e le decorrenze di assunzione previste secondo le scelte e le strategie di copertura dei fabbisogni definite in coerenza con le previsioni finanziarie, definiscono la spesa di personale inserita nel bilancio di previsione 2025-2027.

### **Consistenza del personale al 31 dicembre 2024**

Di seguito si rappresenta la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente (2024). Alla consistenza in termini quantitativi è accompagnata la descrizione del personale suddiviso in relazione alle aree funzionali di inquadramento.

### **Dati consistenza effettiva personale al 31/12/2024**

Area	Personale a tempo determinato (compreso personale assunto artt. 90 e 110 TUEL)	Personale a tempo indeterminato
Operatori esperti		27
Istruttori		59
Funzionari e E.Q.	3	74
Dirigenti	4	2
Totale (*)	7	162

\* nel totale è ricompresa un'unità di personale dell'Area Funzionari e E.Q. in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, non è ricompreso il Segretario Generale né sono ricompresi n.3 Funzionari e E.Q. in aspettativa per la copertura di incarico dirigenziale già conteggiati nel personale a tempo determinato

### **Capacità assunzionale dell'amministrazione**

La capacità assunzionale dell'amministrazione è regolata dalle seguenti disposizioni:

Art. 1, commi 557 - 557- <i>quater</i> della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007)	Contenimento generale delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2012-2013.
Art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 convertito in legge 122/2010	Assunzione di personale con lavoro flessibile, nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. (Si veda anche deliberazione n. 2/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti).
Art. 33, comma 1-bis, primo periodo del D.L. 34/2019, convertito dalla legge 58/2019 e ss.mm.ii. DPCM 11 gennaio 2022	Sostenibilità finanziaria della spesa di personale complessiva dell'ente, calcolata come rapporto percentuale fra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (al netto del FCDE assestato dell'ultima annualità considerata), nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio.

Sulla base delle predette disposizioni i limiti sono i seguenti:

- tetto di spesa 2011-2013, pari ad euro 14.847.236,16;
- tetto di spesa riferito al personale a tempo determinato e con altre forme di lavoro flessibile, pari ad euro 1.341.600,18.

La spesa prevista per il personale a tempo determinato, comprensivo delle unità assunte ai sensi dell'art.90 e dell'art.110 comma 2 del D.Lgs.267/2000 è stimata come segue:

Anno 2025	390.186,68
Anno 2026	334.076,55
Anno 2027	334.076,55

In merito all'applicazione del parametro di sostenibilità finanziaria della spesa di personale introdotto dall'art. 33 comma 1-bis del d.l. 34/2019, si fa riferimento alla tabella riportante le facoltà assunzionali della programmazione della spesa di personale 2025-2027 contenuta nel DUP 2025-2027, approvato con deliberazione di Consiglio n. 42 del 19/12/2024.

Sulla base dei dati risultanti dallo schema di rendiconto relativo all'anno 2023, approvato con deliberazione di Consiglio n. 10 del 18.04.2024 è stato calcolato il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE confrontato, nei termini esposti nella seguente tabella, con il valore-soglia di riferimento per la fascia demografica di appartenenza.

### Confronto con valore soglia della fascia demografica

(art. 33, comma 1-bis, del decreto-legge n. 34 del 2019)

<b>Verifica del rispetto della percentuale spese di personale/entrate correnti. La percentuale deve risultare inferiore alla percentuale prevista per la fascia di appartenenza:</b>					
Dato	Anno	Documento di riferimento	Importo	Importo	
Spesa di personale	2023	Rendiconto		6.561.013,87	
	2021	Rendiconto	60.930.064,82		
	2022	Rendiconto	74.545.076,87		
Media delle entrate correnti al netto del FCDE	2023	Rendiconto	84.517.706,90		
	2023	FCDE	205.000,00	72.644.843,12	
	2023	Altre voci sottratte dalle spese di personale (incentivi funzioni tecniche autorizzazioni sismiche)	481.106,41		
		Rapporto spese di personale / media entrate correnti			<b>9,03%</b>
		Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)			<b>19,70%</b>
<b>Verifica della spesa di personale prevista rispetto al valore massimo di spesa:</b>					
Dato		Riferimento	Importo	Importo	
		Valore % di riferimento rispetto alla fascia di appartenenza (fascia D)			19,70%
		Spesa massima			14.311.034,09
Spesa di personale stanziata per il <b>2025</b>		Stanziato	8.420.172,70	<b>7.509.889,80</b>	
		Spese sottratte(*)	910.282,90		
Spesa di personale stanziata per il <b>2026</b>		Stanziato	8.502.572,70	<b>7.592.289,80</b>	
		Spese sottratte(*)	910.282,90		
Spesa di personale stanziata per il <b>2027</b>		Stanziato	8.502.572,70	<b>7.592.289,80</b>	
		Spese sottratte(*)	910.282,90		

**Programmazione cessazioni dal servizio**

Sulla base delle informazioni disponibili sono previste le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato:

**Cessazioni programmate**

Area	Presenti al 31.12.2024		Cessazioni a tempo indeterminato		
	t. ind.	Art. 90/110	2025	2026	2027
Operatori esperti	27 *		-2		
Istruttori	59		-2		
Funzionari e E.Q.	74	3		-2	
Dirigenti	2	4			
<b>Totale</b>	<b>162</b>	<b>7</b>	<b>-4</b>	<b>-2</b>	<b>0</b>

\* A cui va aggiunta una assunzione con decorrenza 08/01/2025

**Stima evoluzione dei fabbisogni di personale**

I fabbisogni di personale della Provincia di Reggio Emilia, così come la loro evoluzione, sono influenzati dalle competenze fondamentali affidate, dalle deleghe e dai servizi gestiti, sia derivanti dall'esercizio delle funzioni proprie, che dalle istanze di assistenza tecnica e amministrativa emergenti nel territorio di pertinenza.

L'Ente ha registrato progressivamente buoni livelli di consolidamento dell'organico privilegiando assunzioni a tempo indeterminato in particolare dell'area direttiva e limitando l'utilizzo del lavoro flessibile a esigenze legate a finanziamenti straordinari e temporanei e a specifiche professionalità non facilmente rinvenibili sul mercato con gli ordinari strumenti assunzionali.

Si evidenzia l'obiettivo di utilizzare nuove forme di reclutamento che possano maggiormente privilegiare gli aspetti qualitativi del personale, in particolare per l'assunzione delle qualifiche medio-alte e con elevata professionalità, anche mediante la ricerca di percorsi di collaborazione con l'Università. Si intende inoltre opportuno potenziare formule di convenzionamento con altri enti del comparto, anche di territori contigui, che presentino fabbisogni convergenti; tale modalità può consentire agli enti coinvolti di risultare più attrattivi verso la platea dei potenziali interessati, di condividere le professionalità presenti nei singoli enti e di ridurre i tempi e le spese nella gestione delle procedure assunzionali.

I fabbisogni dettagliati sono esposti nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025/2027" della presente sottosezione; in merito alla programmazione, si precisa inoltre che:

- a norme di finanza pubblica invariate, le assunzioni programmate potranno essere anticipate o posticipate in base all'andamento delle cessazioni programmate;
- nel corso del triennio 2025/2027 potrà essere assicurata la copertura dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della programmazione vigente a seguito di cessazioni non già previste, eventualmente verificatesi nel corso del triennio. Tali posti vacanti potranno essere tutti ricoperti a tempo indeterminato con la procedura più idonea tra quelle possibili. Si evidenzia che, a seguito della mancata proroga della misura contenuta nella Legge n.56/2019 secondo la quale era facoltativa fino al 31/12/2024 la procedura di mobilità volontaria prima dell'indizione di un concorso pubblico o comunque di un'altra forma di assunzione a tempo indeterminato, dal 01/01/2025 torna necessario darvi corso;

- potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
- potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente;
- saranno effettuate le assunzioni necessarie relative a disabili e categorie protette e, qualora si verificassero ulteriori scoperture dal processo di compensazione relativo a disabili e altre categorie protette, di cui alla L. 68/1999, potrà essere attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

L'attuazione della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2025/2027 e la definizione delle relative modalità operative di copertura dei posti, nell'ambito delle indicazioni recate dal § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025/2027" della presente sottosezione, sono demandate al Dirigente Servizio Affari Generali che sarà autorizzato a:

- dare attuazione alle previsioni con propri atti, annualmente, e comunque fino all'adozione del successivo atto pianificatorio;
  - attivare procedure propedeutiche di mobilità laddove sussista obbligo di legge;
  - attivare rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo;
  - dare seguito al conferimento di mansioni superiori, a seguito al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo.
-

**Dotazione organica conseguente alla programmazione**

Ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. 165/2001 la dotazione organica viene rideterminata, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, come segue.

**Dotazione organica Personale a tempo indeterminato**

Area	Presenti al 31.12.2024	2025		2026		2027		Totale al 31.12.2027
		Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	
Operatori esperti	27 *	-2	2					28
Istruttori	59	-2	4					61
Funzionari e E.Q.	74		5	-2	1			78
Dirigenti	2		1					3
<b>TOTALE</b>	<b>162 *</b>	<b>-4</b>	<b>12</b>	<b>-2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>170</b>

\* A cui va aggiunta una assunzione con decorrenza 08/01/2025

L'ente ha personale assunto ai sensi dell'articolo 90 e 110, comma 1 e 2, del TUEL.

Si evidenzia che il personale assunto ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL non rientra nelle limitazioni al lavoro flessibile.

**Dotazione organica Personale non a tempo indeterminato  
Assunzioni ex artt. 90 e 110 del TUEL**

Area	Presenti al 31.12.2024	2025		2026		2027		Totale al 31.12.2027
		Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	
Funzionari e E.Q.	3		3					6
Dirigenti	4	-2	1					3
<b>TOTALE</b>	<b>7</b>	<b>-2</b>	<b>4</b>					<b>9</b>

Per quanto riguarda l'utilizzo del **lavoro flessibile** nelle sue varie forme (tempo determinato, somministrazione di lavoro, mansioni superiori, assegnazione temporanea), ivi compreso quello per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, si rimanda alle indicazioni contenute nel § "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027" della presente sottosezione.

**Presupposti per procedere alle assunzioni**

Per procedere ad assumere in attuazione della presente programmazione occorre che vengano rispettati gli adempimenti sotto descritti.

Norma	Descrizione	Adempimento
Art. 6 del d.lgs. 165/2001	Rideterminazione della dotazione organica	Con il presente atto
Art. 33 del d.lgs. 165/2001	Ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale	Acquisite le dichiarazioni dei Dirigenti agli atti n.1893 del 24/01/2025 Servizio Affari Generali; n. 1862 del 24/01/2025 Servizio Bilancio; n.1813 del 24/01/2025 Servizio sistemi informativi e tecnologici; n.1814 del 24/01/2025 Servizio Pianificazione Territoriale; n.1930 del 27/01/2025 Servizio Infrastrutture, mob.sostenibile e patrimonio; n.1894 del 24/01/2025 Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica; n.1829 del 24/1/2025 Servizio Unità amministrativa speciale pe ril PNRR e gli investimenti.
Art. 6, del d.l. 80/2021	Approvazione PIAO	Stralcio sezione 3.3 PIAO 2025-2027, con presente atto. PIAO 2024-2026 approvato con decreto del Presidente n.18 del 13/02/2024. Modifiche alla sezione 3.3 PIAO 2024-2026 approvate con decreti n.105 del 31/05/2024, n.186 del 07/10/2024 e n.239 del 06/12/2024.
Art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Bilancio di previsione 2025-2027 approvato con deliberazione di Consiglio n.43 del 19 dicembre 2024. Rendiconto 2023 approvato con deliberazione di Consiglio n. 10 del 18 aprile 2024. Bilancio consolidato 2023 approvato con deliberazione di Consiglio n. 24 del 19 settembre 2024. Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.
Art. 9, comma 3-bis del d.l. 185/2008, convertito in legge 2/2009	Gestione e certificazione dei crediti attraverso la piattaforma informatica	Dati inviati alla BDAP nei termini da parte del Dirigente del Servizio Bilancio.

---

**Programmazione triennale fabbisogno del personale 2025-2027**

---

Per quanto concerne la definizione delle competenze necessarie all'attuazione del programma di mandato e per lo svolgimento di tutte le funzioni in capo all'Ente, la presente previsione assunzionale fornisce una prima e più urgente risposta alle necessità emerse nei servizi, anche alla luce delle dinamiche occupazionali determinatesi negli ultimi mesi dell'anno 2024 che hanno visto un numero ingente di cessazioni impreviste e una corrispondente accelerazione di tutte le procedure di reclutamento sia mediante mobilità che concorso pubblico.

Già nel triennio precedente 2021-2023 è stata realizzata un'opera di rafforzamento dell'organico con il reclutamento, mediante diverse forme, di personale per dotarsi di figure e professionalità indispensabili per affrontare, tra le altre, le sfide del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Nel prosieguo della presente sotto-sezione è rappresentata la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027, contenente l'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato.

Si precisa che l'adozione del presente piano avviene previo parere favorevole del Collegio di Revisione, sia riguardo all'asseverazione del rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, alla luce dell'impatto economico-finanziario della spesa di personale complessiva del triennio 2025/2027, sia relativamente alle capacità assunzionali dell'Ente ed alla copertura finanziaria delle assunzioni previste dalla presente pianificazione, assicurata a valere sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2025-2027.

---

## **PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027**

### **Assunzioni a tempo indeterminato**

#### **Premessa**

Ciascuna delle assunzioni previste potrà essere realizzata con la procedura più idonea tra quelle possibili (concorso, utilizzo di graduatoria anche di altri enti, interpello da elenco idonei, passaggio diretto da altra amministrazione).

Nel corso del triennio 2025/2027, oltre alle assunzioni di seguito specificamente indicate, potrà essere assicurata la copertura del turn-over dei posti che si renderanno vacanti e disponibili successivamente all'approvazione della presente programmazione a seguito di cessazioni verificatesi nel triennio e non già previste. Anche tali posti potranno essere coperti con la procedura più idonea tra quelle possibili.

Le assunzioni non effettuate nell'anno di competenza potranno essere realizzate anche negli anni successivi senza necessità di variare il piano purché compatibili con gli stanziamenti complessivamente previsti.

Qualora si verificassero scoperture della quota di riserva per i disabili e le altre categorie protette, di cui alla legge 68/1999, sarà attivata una convenzione ai sensi art. 11 L. 68/1999 con l'Ufficio collocamento mirato, ambito territoriale di Reggio Emilia, oppure concorsi specifici riservati o inserimento di riserva di posti.

Nell'elencazione delle assunzioni a tempo indeterminato il settore indicato nella colonna "Servizio di assegnazione" è indicativo e l'assunzione potrà essere destinata ad altro servizio senza necessità di variare la pianificazione approvata.

---

Codice	Area	profilo	Servizio di assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Tempo indeterminato - Programmazione 2025-2027 (comprese assunzioni già previste dal precedente piano triennale dei fabbisogni confermate col presente atto)</b>				
<b>Anno 2024</b>				
2024 - OE3INF	Op. Esp.	Operaio stradale specializzato	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	PTFP 24-26 – concorso concluso
2024 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	PTFP 24-26 da avviare
2024 – FEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	PTFP 24-26 – da avviare
2024 – FEQ2UAS	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	PTFP 24-26 – concorso bandito
2024 – FEQ1AAG	Funz. EQ	Funzionario giuridico	Affari Generali	PTFP 24-26 – concorso bandito
2024 – DIR1EDA	Dirigente	Dirigente tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	PTFP 24-26 – da avviare
<b>Anno 2025</b>				
2025 – OE1INF	Op. Esp.	Operaio stradale specializzato	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento conclusa
2025 – IST1INF	Istruttori	Istruttore tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
2025 – IST1UAS	Istruttori	Istruttore tecnico	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Procedura di reclutamento da avviare - in utilizzo condiviso con il Servizio sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica
2025 – IST2INF	Istruttori	Agente di polizia locale provinciale	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
2025 – FEQ1INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
2025 – FEQ1EDS	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica	Procedura di reclutamento da avviare
<b>Anno 2026</b>				
2026 – FEQ1INF	Funz. EQ	Funzionario tecnico	Infrastrutture, mob.sostenib. e patrimonio	Procedura di reclutamento da avviare
<b>Anno 2027</b>				

**Assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile**

Codice	Cat.	profilo	Settore assegnazione	Note/Stato procedura
<b>Assunzioni ex art. 90 / 110 del TUEL</b>				
<b>Anno 2024</b>				
2024-FEQ1PRE	Funz. EQ	Funzionario giornalista	Staff di Presidenza	Art.90 – da espletare
2024-FEQ3PRE	Funz. EQ	Funzionario amministrativo-contabile	Staff di Presidenza	Art.90 – assunzione effettuata
2024-DIR1UAS	Dirigente	Dirigente amministrativo	Unità ammin.speciale per PNRR e investimenti	Procedura di reclutamento da avviare
<b>Anno 2025</b>				
2025 – FEQ1TEC	Funz. EQ	Funzionario informatico	Sistemi informativi e tecnologici	CFL
<b>Anno 2026</b>				
<b>Anno 2027</b>				
<b>Altre assunzioni tempo determinato e lavoro flessibile</b>				
<b>Anni 2025-2027</b>				
<p>La spesa complessiva presunta per assunzioni a tempo determinato rientra all'interno dei limiti di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, tenendo conto che il suddetto limite non trova applicazione per le assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000.</p> <p>Con riferimento al personale dirigenziale, nelle more delle procedure di reclutamento a tempo indeterminato per la copertura del posto di dirigente del Servizio Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica, al fine di assicurare lo svolgimento delle attività e garantire senza soluzione di continuità l'erogazione dei servizi, verrà disposta una proroga della durata del contratto in essere dell'attuale incaricato, o per il tempo strettamente necessario.</p> <p>Potranno essere attivati rapporti di lavoro flessibile, ivi comprese la somministrazione di lavoro e l'assegnazione temporanea di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni ai sensi dell'articolo 30, comma 2-sexies, del d.lgs. 165/2001, per fronteggiare esigenze temporanee o eccezionali ora non prevedibili, nel rispetto del tetto di spesa 2009 e comunque compatibilmente con gli stanziamenti posti a bilancio e alla legislazione nazionale vigente nel tempo.</p> <p>Si potrà dare corso all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile previsti dalla normativa vigente per le necessità connesse al raggiungimento dei traguardi e degli obiettivi previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché a quelli relativi alla realizzazione degli interventi previsti dal Piano nazionale complementare di cui all'art. 1 del d.l. 59/2021, avvalendosi anche delle specifiche modalità previste da disposizioni di legge speciali.</p> <p>Potranno essere conferite mansioni superiori al verificarsi di situazioni ora non prevedibili, compatibilmente con la legislazione nazionale vigente nel tempo, nei limiti complessivi della spesa di personale dell'ente.</p>				

LEGENDA CODICE IDENTIFICATIVO:

<i>esempio:</i>	<i>2025OE1INF</i>
<i>ANNO:</i>	<i>2025</i>
<i>AREA</i>	<i>OE operatore esperto</i>
<i>NUMERO PROGRESSIVO</i>	<i>1</i>
<i>SERVIZIO:</i>	<i>INF</i>

<i>PRE</i>	<i>Presidenza</i>
<i>AAG</i>	<i>Affari generali</i>
<i>TEC</i>	<i>Servizi informativi e tecnologici</i>
<i>BIL</i>	<i>Bilancio</i>
<i>PIA</i>	<i>Pianificazione territoriale</i>
<i>INF</i>	<i>Infrastrutture, Mobilità sostenibile e patrimonio</i>
<i>EDS</i>	<i>Sicurezza sismica, edilizia e programmazione scolastica</i>
<i>UAS</i>	<i>Unità amm.speciale per il PNRR e gli investimenti</i>